

Rainer Schwing / Andreas Fryszer

# **Systemisches Handwerk**

Werkzeug für die Praxis

Mit 30 Abbildungen und 14 Tabellen

8., unveränderte Auflage

Vandenhoeck & Ruprecht

---

# Inhalt

<b>Vorwort der Autoren</b> . . . . .	11
<b>Vorwort von Margarete Hecker</b> . . . . .	13
<b>1 Ein erster Blick in den Koffer: Was Sie wo finden</b> . . . . .	16
1.1 Zur inhaltlichen Gliederung . . . . .	16
1.2 Zum formalen Aufbau der Texte – Hinweise für den Leser . . .	17
1.3 Unsere theoretische Position: Schaschlik statt Gulasch! . . . . .	19
<b>2 Explorieren, beobachten, Anfänge gestalten</b> . . . . .	21
2.1 Was Sie hier erwartet: über die Einstiegsphase . . . . .	21
2.2 Was ist das System und wer gehört dazu? . . . . .	22
<i>Hintergrund:</i> Über den Systembegriff und über Konstruktionen .	22
2.3 Gesprächsvorbereitung: Fakten, Sichtweisen . . . . .	27
2.3.1 Fakten . . . . .	27
<i>Hintergrund:</i> Fakten – gibt es so etwas wie Objektivität? . . . . .	28
2.3.2 Sichtweisen . . . . .	30
<i>Hintergrund:</i> Unterschiede sind Information – Information	
ermöglicht Veränderung . . . . .	31
2.4 Vom Kontakt zum Kontrakt: Erstkontakte . . . . .	32
2.4.1 Gesprächsaufbau und mögliche Fragen . . . . .	33
2.4.2 Joining: Anwärmen, Kennen lernen und Vorstellen . . . . .	33
2.4.3 Überweisungskontext, Aufträge und Anliegen klären . . . . .	35
2.4.4 Problem- und Ressourcenexploration . . . . .	38
2.4.5 Kontrakt für eine weitere Zusammenarbeit . . . . .	39
2.4.6 Auswertung des Erstkontaktes . . . . .	40
<i>Hintergrund:</i> Kann man beobachten, ohne zu handeln? . . . . .	40
2.5 Verhalten und Interaktionen beobachten . . . . .	43
<i>Hintergrund:</i> Interviewen oder Inszenieren . . . . .	43
2.5.1 Verhaltensmuster . . . . .	46
2.5.2 Interaktionen: die soziale Dynamik des Systems . . . . .	49
<i>Hintergrund:</i> Was sind Interaktionen? . . . . .	49
2.5.3 Gruppe als System: Interaktion als Schlüssel zur	
sozialen Dynamik . . . . .	50

2.5.4 Verhaltens- und Interaktionssequenzen . . . . .	52
2.5.5 Rollen . . . . .	54
2.6 Eigene körperliche und emotionale Reaktionen beobachten . . . . .	57
<b>3 Informationen aufbereiten, analysieren und visualisieren . . . . .</b>	<b>60</b>
3.1 Genogramm . . . . .	61
3.1.1 Einige Hinweise zum Erstellen eines Genogramms: . . . . .	61
3.1.2 Genogramme: zwei Beispiele . . . . .	63
<i>Hintergrund: Kontextualisierung</i> . . . . .	66
3.2 Map . . . . .	68
3.2.1 Funktionale und dysfunktionale Beziehungsstrukturen nach Minuchin . . . . .	69
<i>Hintergrund: Was meint struktureller Ansatz?</i> . . . . .	69
<i>Hintergrund: Normative oder ergebnisneutrale Sichtweisen</i> . . . . .	73
3.2.2 Hinweise zur Anwendung der Map . . . . .	75
3.2.3 Handlungsmöglichkeiten: der kreative Umgang mit schwierigen Triaden . . . . .	77
3.3 Familien-Helfer-Map . . . . .	78
<i>Hintergrund: Kybernetik I. und II. Ordnung</i> . . . . .	79
3.3.1 Erstellen einer Familien-Helfer-Map . . . . .	83
3.3.2 Hinweise zur Erfassung der informellen Helfer . . . . .	83
3.3.3 Hinweise zur Erfassung des professionellen Helfersystems . . . . .	84
3.3.4 Legende zur Familien-Helfer-Map . . . . .	84
<i>Hintergrund: Zur Frage der Neutralität</i> . . . . .	85
3.4 Zeitstrahl . . . . .	88
<i>Hintergrund: Kontextualisierung – die zeitliche Dimension</i> . . . . .	90
3.4.1 Gestaltung des Zeitstrahls . . . . .	91
3.4.2 Zusammenarbeit mit den Klienten am Zeitstrahl . . . . .	92
3.5 Soziogramme: Die Gruppe als System . . . . .	94
<i>Hintergrund: Soziometrie und Gruppendynamik als frühe Ansätze     einer systemischen Sichtweise</i> . . . . .	95
3.6 Berichte . . . . .	99
3.6.1 Kriterien guter Berichte . . . . .	100
3.6.2 Welche Dimensionen nehme ich in den Bericht? . . . . .	100
3.6.3 Verlaufsberichte zur Evaluation und Hilfeplanung . . . . .	102
<b>4 Entscheiden: Kontrakte schließen, Ziele setzen, Maßnahmen planen</b>	<b>104</b>
4.1 Kontrakte als durchgängiges Prinzip systemischen Arbeitens . . . . .	104
<i>Hintergrund: Warum sprechen Systemiker von Kontrakten und     Anliegensklärung?</i> . . . . .	105
4.1.1 Wie ein Kontrakt entsteht . . . . .	107

4.1.2 Was kann ein Kontrakt beinhalten? . . . . .	107
<i>Hintergrund: Unverbindlicher Umgang mit dem Kontrakt . . . . .</i>	110
4.1.3 Die Politik des Systems: von offenen, verdeckten, widersprüchlichen und ambivalenten Aufträgen . . . . .	112
<i>Hintergrund: Das Hohelied der verdeckten Aufträge . . . . .</i>	115
4.1.4 Klagende Klienten: Das offene Ohr als Auftrag . . . . .	117
4.1.5 Geschickte Klienten: Wenn die Überweiser motivierter sind als die Klienten . . . . .	119
4.1.6 Kontrolle als Auftrag: Wenn die Beraterin motivierter sein muss als ihre Klienten . . . . .	122
4.1.7 Eine Methode um die Auftragslage zu klären: das Auftragskarussell . . . . .	124
4.1.8 Passen Auftrag und Angebot zusammen? . . . . .	125
4.2 Hypothesen bilden und zur Arbeitshypothese verdichten . . . . .	129
<i>Hintergrund: Warum reden Systemiker lieber von Hypothesen als von Diagnosen . . . . .</i>	130
4.2.1 Quellen und Themen von Hypothesen . . . . .	133
4.2.2 Wie konstruieren wir Hypothesen? . . . . .	135
4.2.3 Drei praktische Tipps . . . . .	137
<i>Hintergrund: Lob des Hypothesisierens . . . . .</i>	138
4.3 Hypothesenbildung in der Arbeit mit Migrant*innen . . . . .	142
4.4 Gute Ziele definieren . . . . .	145
<i>Hintergrund: Zielorientiert arbeiten . . . . .</i>	145
4.4.1 Kriterien für das Formulieren von Zielen . . . . .	148
4.4.2 Ziele für eine Fremdunterbringung . . . . .	151
4.4.3 Ziele beschreiben und nutzen: zwei Instrumente . . . . .	153
4.4.4 Maßnahmen planen und evaluieren . . . . .	155
4.5 Gruppe als System: Hypothesenbildung . . . . .	158
4.5.1 Unterschiede in den Kontexten von Gruppen – Unterschiedliche Leitungsanforderungen . . . . .	158
4.5.2 Arbeitshypothese: zu wenig oder zu viel Kohäsion . . . . .	159
4.5.3 Arbeitshypothese: zu viel destruktive Gruppendynamik . . . . .	161
4.5.4 Arbeitshypothese: zu wenig oder zu viele Außengrenzen . . . . .	162
4.5.5 Arbeitshypothese: unterschiedliche, gegensätzliche Werte und Interessen . . . . .	164
4.5.6 Arbeitshypothese: »Alpha« steht für die »falschen« Werte und Interessen . . . . .	165
4.5.7 Warum derart normative Hypothesen? . . . . .	166
<b>5 Handeln: Intervenieren und Prozesse begleiten . . . . .</b>	<b>167</b>
<i>Hintergrund: Induktion von Neuem . . . . .</i>	169
<i>Hintergrund: Lösungen sind wichtig – Probleme auch . . . . .</i>	170

5.1 Skulpturen: Metaphern im Raum . . . . .	175
5.1.1 Skulptur als Metapher für Beziehungen . . . . .	176
<i>Hintergrund: Welchen Nutzen hat eine Skulptur?</i> . . . . .	183
5.1.2 Sprachliche Metaphern als Skulptur . . . . .	189
5.1.3 Skulptur als Metapher für Zeit: Memory-Lane . . . . .	194
5.2 Erweiterungen: Skulpturen in verschiedenen Settings . . . . .	197
5.2.1 In der Einzelarbeit: Soziales Atom und Stuhlskulptur . . . . .	197
5.2.2 Das Familienbrett . . . . .	200
5.2.3 Symbolskulpturen . . . . .	202
5.2.4 Skulpturarbeit in Fallbesprechungen . . . . .	203
5.2.5 Skulpturarbeit in der Familienrekonstruktion . . . . .	205
<i>Hintergrund: Systemiker und die Geschichte</i> . . . . .	207
5.2.6 Systemische Strukturaufstellungen . . . . .	208
5.3 Zirkuläre Fragen . . . . .	209
<i>Hintergrund: Was ist eigentlich zirkulär an zirkulären Fragen?</i> . . . . .	209
5.3.1 Konstruktionsprinzipien zirkulärer Fragen . . . . .	211
<i>Hintergrund: Wie zirkuläre Fragen wirken</i> . . . . .	219
5.3.2 Problem- und Ressourcenkontexte: die Anwendung zirkulärer Fragen . . . . .	222
5.3.3 Zwei Empfehlungen zum Umgang mit zirkulären Fragen . . . . .	236
5.4 Kommentare . . . . .	238
5.4.1 Normalisieren . . . . .	239
5.4.2 Komplimentieren, Ressourcen aktivieren . . . . .	240
5.4.3 Reframing – Changing Your Reality by Changing Your Description . . . . .	242
5.4.4 Ambivalenzkommentare (paradoxe Interventionen) . . . . .	248
<i>Hintergrund: Über paradoxe Aufträge und paradoxe     Interventionen</i> . . . . .	249
5.5 Zeugenarbeit . . . . .	254
5.5.1 Erweiterung der Perspektive im Klientensystem . . . . .	255
5.5.2 Innere Autoritäten, Vorbilder und Kritiker . . . . .	256
5.5.3 Wohlwollende Begleiter und Weggefährten . . . . .	258
5.5.4 Kulturelle Perspektiven in interkulturellen Beratungen . . . . .	259
<i>Hintergrund: Erforschen, erschaffen und dekonstruieren von     Konstruktionen</i> . . . . .	261
5.6 Verhalten modellieren: handlungsorientierte Interventionen . . . . .	264
<i>Hintergrund: Hilfe mit Rat und Tat: Ist das systemisch?</i> . . . . .	264
5.6.1 Personelle Konstellation: Wen lade ich ein? . . . . .	266
5.6.2 Anfangsszenen: Die Bedeutung der ersten Minuten . . . . .	267
5.6.3 Vehikel-Nutzung: Arbeit an der direkten Szene . . . . .	268
5.6.4 Räumliche Konstellation verändern, die Arbeit mit Grenzen . . . . .	272

---

5.6.5 Darstellung der Situation (Inszenierung, enactment) . . .	275
5.7 Kontexte modellieren: Netzwerkarbeit . . . . .	280
5.8 Externalisierung . . . . .	283
<i>Hintergrund:</i> Wie wirken Externalisierungen . . . . .	287
5.9 Metaphern und Geschichten . . . . .	288
<i>Hintergrund:</i> Geschichten in Therapie und Lebenshilfe . . . . .	288
5.10 Zwischen den Sitzungen . . . . .	295
5.10.1 Beobachtungsaufgaben . . . . .	297
5.10.2 Ambivalenzarbeit: »Nichts tun!« oder »Mehr desselben!«	298
5.10.3 Veränderungsaufgaben . . . . .	299
5.10.4 Rituale . . . . .	302
5.10.5 Einüben neuer Verhaltensweisen . . . . .	305
5.11 Veränderungen begleiten und stützen . . . . .	306
5.11.1 Cheerleading und Vermögenswachstum . . . . .	307
5.11.2 Ein Klima für Veränderungen . . . . .	309
5.11.3 Von Rückfällen und Vorfällen . . . . .	310
5.12 Abschiede und Abschlussphasen . . . . .	313
5.12.1 Die Dynamik von Abschiedsprozessen . . . . .	314
<i>Hintergrund:</i> Phasen des Abschiedsprozesses . . . . .	316
5.12.2 Die Gestaltung von Abschlussphasen . . . . .	317
5.13 Wann ist was günstig: Gibt es typische Verläufe? . . . . .	320
<b>6 Haltungen, Werte und Rollen im systemischen Handwerk . . . . .</b>	<b>324</b>
6.1 Haltungen und Werte . . . . .	324
6.2 Die Kontrolle . . . . .	329
6.3 Rollen der Beraterin: Teacher, Facilitator, Consultant, Evaluator .	333
<b>Literatur . . . . .</b>	<b>339</b>
<b>Register . . . . .</b>	<b>348</b>